

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU FORMAL MADRASAH TSANAWYAH
BINA BANGSA DI PONDOK PESANTREN
AL-FALAH DESA SUKA MAJU
KECAMATAN SUNGAI LILIN**

Citra Dewi¹, Dr. Hj. Zunaidah, M.Si², Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M³

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze how the physical work environment influences of formal teachers of Bina Bangsa Madrasah Tsanawiyah at Al-Falah Islamic Boarding School in Suka Maju Village, Sungai Lilin District. This research is a type of descriptive research using a questionnaire as a research instrument. Respondents used were the entire population of 40 people. The method used to analyze the influence of the physical work environment on teacher work discipline is simple linear regression analysis. Based on the research, it was found that the physical work environment had a positive and significant effect on the work discipline of formal teachers of Bina Bangsa Madrasah Tsanawiyah. In order for the physical work environment and work discipline to be better, it is suggested that the Leader can provide good facilities in each classroom.

Keywords : *Physical work environment, discipline.*

PENDAHULUAN

Kemajuan suatu bangsa dapat ditentukan oleh sumber daya manusianya yang unggul. Sumber daya manusia tersebut diharapkan mampu mengelola suatu bangsa untuk maju. Sejalan dengan hal itu, pendidikan hadir untuk mengubah sumber daya manusia yang belum bermutu menjadi sumber daya manusia yang telah memiliki mutu tinggi.

Dalam bidang pendidikan, guru memegang peran ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar, guru bertugas memberi materi kepada siswa. Sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi seseorang yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Oleh karena itu, peran tersebut hanya dapat dilakukan oleh seorang guru yang kompeten, proposional, dan memiliki kinerja yang optimal (Pudjiastuti & Sriwidodo, 2011:120-121).

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 1 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan. Sehingga perlu

dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa 2013: 193).

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Sedarmayanti (2011:26) menjelaskan lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja guru akan meningkat, apabila lingkungan kerja buruk, guru akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat untuk menjalankan tugas yang diberikan. Karena rasa kenyamanan guru akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri guru tersebut.

Lingkungan kerja merupakan suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu organisasi. Rivai dan Sagala (2013: 825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pada guru sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan suatu pendidikan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin guru yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu organisasi.

Menurut Davis dalam (Aritonang, 2005) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Pondok Pesantren Al-Falah terletak di jalan raya Palembang- Jambi Km. 105, Desa Suka Maju, Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin. Pondok Pesantren Al-Falah sendiri menaungi sekolah formal yaitu Madrasah Tsanawiah Bina Bangsa, Tenaga pendidik disekolah ini berjumlah 40 orang. 2 orang guru tetap, dan 38 orang guru honorer. Jumlah siswa Madrasah Tsanawiah Bina Bangsa di Yayasan Pondok Pesantren Al-Falah Suka Maju Sungai lilin 2018 berjumlah 300 orang, sedangkan jumlah ruangan kelas yang digunakan untuk aktifitas ngajar mengajar berjumlah 16 ruangan (Tata Usaha Madrasah Tsanawiah Bina Bangsa Yayasan Pondok Pesantren Al-falah Suka Maju, 2018).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 14 Maret 2018, terhadap beberapa orang siswa dan guru di Madrasah Tsanawiah Bina Bangsa di Yayasan Pondok Pesantren Al-Falah, Sungai Lilin dapat diketahui

bahwa tingkat pelaksanaan kegiatan pembelajaran masih tergolong kurang optimal. Hal ini disebabkan karena banyak guru yang keluar kelas pada saat jam mengajar yang disebabkan oleh ruangan kelas yang digunakan untuk aktifitas mengajar tidak dilengkapi dengan fasilitas yang cukup sehingga banyak sebagian dari guru yang merasa tidak nyaman berada didalam kelas untuk mengajar pada waktu yang sudah ditentukan, hal ini menyebabkan aktifitas mengajar menjadi tidak kondusif, selain itu sebagian dari guru juga banyak yang datang terlambat dan memilih untuk pulang awal, sehingga proses mengajar menjadi tidak seluruhnya optimal.

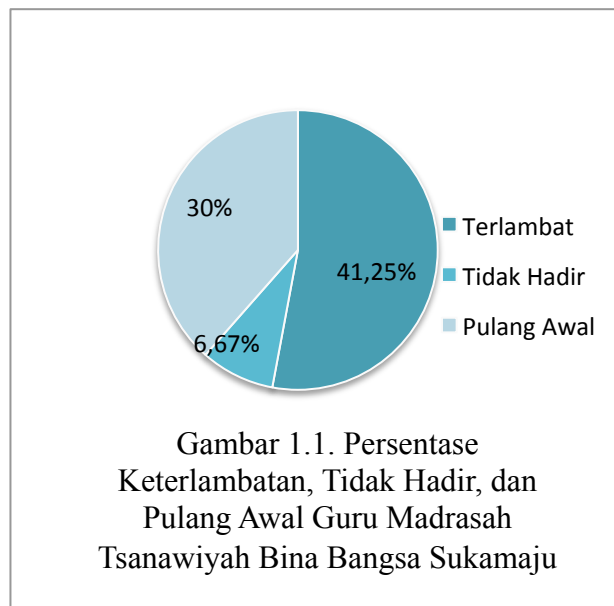
Dari observasi yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa di Yayasan Pondok Pesantren Al-Falah, Suka Maju, Sungai lilin tentang lingkungan kerja fisik, fenomena yang terlihat antara lain, kondisi temperatur ruangan belum normal, terasa panas, karena tidak semua ruangan diberi pendingin udara atau AC, hal ini yang menyebabkan para guru merasa tidak betah dan nyaman di dalam ruang mengajar dan memilih untuk keluar dari ruang kelas. Ruangan kelas yang terasa panas juga membuat guru terpaksa membuka pintu agar ada udara yang masuk dan untuk pertukaran udara, hal inilah yang membuat suara-suara yang tidak penting ikut terdengar, seperti suara motor dan mobil, suara siswa-siswi lain yang sedang melakukan olahraga di lapangan sekolah sehingga sangat mengganggu konsentrasi guru untuk menjelaskan atau mentransfer pelajaran yang akan diberikan kepada murid di kelas. Selain itu juga, di tiap-tiap ruangan kelas tidak diberikan lemari dokumen untuk menyimpan berkas, oleh karena itu dokumen diletakkan diatas meja yang seharusnya hanya boleh diletakkan alat tulis dan vase bunga, sehingga penyusunan dokumen tersebut menjadi tidak tersusun rapi dan terlihat berantakan. Jadi dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa di Yayasan Pondok Pesantren Al-Falah belum cukup baik, yang tercermin dari suasana kerjanya yang masih belum kondusif, dengan kondisi lingkungan fisik yang kurang baik sehingga mengakibatkan banyak guru yang menjadi kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya untuk menyampaikan materi belajar kepada siswa. Tabel 1.1. berikut menunjukkan data lingkungan kerja di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Di Yayasan Pondok Pesantren Al-Falah Suka Maju, Kecamatan Sungai Lilin.

Tabel 1.2. Data Keterlambatan, Tidak hadir, Pulang awal, Guru Madrasah Tsanawiyah (MTS) Bina Bangsa, Suka maju Sungai lilin

No	Bulan	Terlambat		Tidak Hadir		Pulang Awal	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	Januari	22	55	1	2,5	10	25
2	Februari	20	50	0	0	7	17,5
3	Maret	19	47,5	0	0	8	20
4	April	11	27,5	2	5	12	30
5	Mei	10	25	20	50	18	45
6	Juni	8	20	0	0	20	50

7	Juli	22	55	0	0	10	25
8	Agustus	20	50	0	0	0	0
9	September	15	37,5	0	0	20	50
10	Oktober	9	22,5	0	0	19	47,5
11	November	20	50	8	20	0	0
12	Desember	22	55	1	2,5	20	50
Jumlah Rata-rata		16,5	41,3	2,67	6,7	11,5	30

(Berdasarkan hasil rekapitan absensi guru) Bulan Januari-Desember 2017)



Sumber : Tata usaha Madrasa Tsanawiah Bina Bangsa Suka Maju, Sungai Lilin

Pada diagram 1.1. diatas diketahui bahwa persentase ketidakhadiran adalah yang paling rendah yaitu 6,67%, namun keterlambatan adalah persentase yang paling tinggi yaitu 41,25%, kemudian selanjutnya persentase pulang awal 30%. Hal ini menggambarkan bahwa semua guru datang ke sekolah, kecil persentase pegawai tidak hadir tanpa alasan, para guru hanya merasa tidak nyaman disekolah sehingga ia tidak bersemangat datang dan menyebabkan mereka menjadi terlambat datang ke sekolah. Dimana guru yang datang terlambat pun tidak langsung memasuki ruang kelas untuk memulai belajar mengajar tetapi lebih memilih untuk berbincang bincang terlebih dahulu dengan guru yang lain dan kebanyakan topik yang dibahas pun diluar dari hal yang berhubungan dengan pekerjaan di sekolah, hal ini menyebabkan tidak efektifnya jam belajar, persentase

terbesar berikutnya adalah pulang awal, karena sebagian guru merasa tidak memiliki kenyamanan di dalam ruang belajar, yang membuat mereka jadi merasa tidak betah didalam ruang belajar untuk menyampaikan materi kepada siswa.

Berdasarkan fenomena yang ada di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju, lingkungan kerja yang belum baik menjadi penyebab munculnya permasalahan yaitu menurunnya kedisiplinan waktu kerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rd Hardi Rahadian Gusman (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kewalram Indonesia” diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, meskipun lemah dan searah, tetapi hal ini tetap menunjukkan ada hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT Kewalram Indonesia. Dampak dari kurang baiknya lingkungan kerja di suatu instansi pemerintah menyebabkan melemahnya disiplin kerja dari pegawai sehingga tidak tercapainya tujuan, produktivitas menurun, kegiatan operasional menjadi terganggu dan juga berpengaruh terhadap moral kerja pegawai lainnya. (Sutrisno, 2009).

Objek yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Yayasan Pondok Pesantren Al-Falah, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang mengambil objek karyawan yang bekerja di perusahaan – perusahaan besar, penelitian ini memilih untuk meneliti guru yang mengajar di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa. Berdasarkan pertimbangan – pertimbangan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Guru Formal Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa di Pondok Pesantren Al-Falah Desa Suka Maju, Kecamatan Sungai Lilin”**.

Kerangka Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja Fisik

Basuki dan Susilowati (2005:40) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Menurut Sedarmayanti (2001:21). Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai dan lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan kerja langsung yang berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum merupakan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti 2009 adalah :

1. Penerangan
2. Siklus Udara

3. Ruang Gerak
4. Suara bising
5. Hubungan sesama dengan rekan kerja
6. Keamanan kerja
7. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
8. Bau – Bauan

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) disiplin adalah fungsi operatif ke enam dari manajemen sumber daya manusia, disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya.

Indikator disiplin kerja menurut Lateiner dalam Permatasari, Musadieg, & Mayowan (2015:3) adalah :

1. Ketepatan waktu
Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
2. Pemanfaatan sarana
Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor
Karyawan yang memakai seragam sesuai dengan aturan, menggunakan kartu identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.
5. Pulang tepat waktu
Karyawan harus diwajibkan untuk pulang tepat pada waktu yang sudah ditentukan..
6. Istirahat kerja pada waktunya
Karyawan diwajibkan istirahat harus pada jam yang sudah di tetapkan oleh perusahaan.
7. Tidak melanggar peraturan yang telah di tetapkan
Karyawan harus mengikuti aturan-aturang yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan sangat di larang untuk melanggar.
8. Pakaian seragam lengkap dan rapi
Karyawan diwajibkan untuk menggunakan seragam rapi dan lengkap.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis yang didapat adalah: lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju

Metode Riset

Sesuai dengan judul yang di ajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja guru formal di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa yang terletak di Jalan Palembang-Jambi Km 105, Desa Suka Maju, Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono dalam (Gusman 2014), metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Mengingat jumlah guru di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju berjumlah 40 orang, maka berdasarkan ketentuan di atas peneliti akan menggunakan seluruh responden.

Penelitian ini menggambarkan bagaimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju, Sungai Lilin dengan menggunakan metode kuantitatif dan dibantu dengan program SPSS, serta di dukung dengan data kualitatif. Sedangkan untuk menganalisis hasil kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan skala *likert*.

Observasi dilakukan secara langsung pada objek yang akan diteliti yaitu ke Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju atau dapat dirumuskan sebagai proses pencatatan pola perilaku subjek yaitu guru Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa Suka Maju, benda-benda atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang di teliti. Pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

Dalam penelitian ini akan digunakan analisis regresi sederhana. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y=a+bX+e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = Lingkungan Kerja

e = standart error

Pembahasan dan Analisis Data

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara X dan Y apakah variabel (X) lingkungan kerja fisik benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y yaitu disiplin kerja. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka lingkungan kerja fisik tidak

memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, begitupun jika $\text{sig} > \alpha$ (0.05), maka lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.40
Hasil Uji t

Variabel	tHitung	tTabel	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja fisik	5,780	2,026	, 000	Signifikan

Sumber : Data diolah 2018

Tabel distribusi t atau t tabel dicari dengan menggunakan rumus $t_{\text{tabel}} = (\alpha/2 ; n-k-1)$, dimana n adalah jumlah kasus atau responden dan k adalah jumlah variabel. Sehingga diperoleh $t_{\text{tabel}} = (0,025 ; 37)$ maka $t_{\text{tabel}} = 2,026$. Kemudian nilai hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung $>$ t tabel, maka lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Untuk menentukan koefisien signifikansi, dasar pengambilan keputusannya dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$: koefisien regresi signifikan
2. Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$: koefisien regresi tidak signifikan

Maka dengan demikian hasil yang ada pada tabel 4.40 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel yakni dengan t hitung sebesar 5,780 dan t tabel sebesar 2,026 dan dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari angka alfa yang 0,05, maka **hipotesis diterima** yakni ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja guru Madrasah Tsanawiyah Bina bangsa Suka maju, Kecamatan Sungai lilin, Musi Banyu Asin.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan serta analisis frekuensi dan analisis regresi linier sederhana berkaitan dengan bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja guru di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin guru di Madrasah Tsanawiyah Bina Bangsa, Suka Maju, Kecamatan Sungai Lilin.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang diperoleh dan dapat disampaikan adalah :

1. Lingkungan kerja fisik, pihak sekolah diharapkan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja pegawai/guru. untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai/guru, pihak sekolah harus lebih memperhatikan sarana prasarana

seperti penambahan AC/kipas angin di masing-masing ruang kantor dan kelas, penambahan lampu , kemudian diberikan lemari dokumen untuk tiap-tiap kelas dan alat-alat lainnya agar tidak diletakan disembarang tempat dan akan terlihat rapi. Ruangan kerja yang nyaman, dan suasana kerja yang menyenangkan akan membuat pegawai bersemangat.

2. Perlu adanya pemberian sanksi atau hukuman yang tegas terhadap guru yang kurang disiplin sehingga dapat menurunkan persentase guru yang memiliki disiplin kerja yang kurang baik.
3. Perlunya peningkatan pengawasan terhadap disiplin kerja guru. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan ataupun penyelewengan terhadap peraturan yang sudah diberlakukan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literatur penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja guru dan diharapkan dapat lebih luas dan menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi kerja, kinerja pegawai, kepemimpinan, tingkat pendapatan, dan etos kerja. Hal ini dimaksudkan agar tercipta temuan baru, serta lebih memahami seberapa besar disiplin kerja memiliki pengaruh.

Daftar Pustaka

- Arianto Dwi Agung Nugroho. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jepara. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Vol. 9 No. 2
- Damayanti, Fitria. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Investasi*. Universitas Wiralodra. Vol. 1, No.1.
- Garjit, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol. 13 No. 1 .
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Djanbatan. Jakarta.
- Gusman, Rahardian Hardi. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Kewalram Indonesia. *Skripsi*, Universitas Widyatama, Bandung.
- Dharmawan. (2011). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*, PascaSarjana Universitas Udayana I Made Yusa Bali.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi : Bagaimana Meneliti & menulis Tesis* (3 ed.). Jogjakarta : Erlangga.

- Marwanto Tri Budi dan Riyadi Nugroho.(2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur Surabaya: *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen Universitas* 17 Agustus 1945. Vol. 1 No. 1. Hal. 74-82.
- Mondy, R. Wayne., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Erlangga
- Nefrida, Ar. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan. Universitas Terbuka. Vol. 1. No. 1. Provinsi Bali. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. Vol. 6. No. 2.*
- Rivai veithzal dan Sagala.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke-5. Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2009) *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis* (3 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedamaryanti.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Bandung; Refika Aditama.
- Soejono. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung:Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-7. Jakarta; Kencana.